

INTRODUCCION

Venezuela ha venido presentando situaciones o crisis desde el punto de vista económico, político y social, este último envuelve el área de la seguridad ciudadana, la cual constituye una de las primeras responsabilidades del Estado. Así se evidencia en el contenido de algunos artículos de la Constitución de la República Bolivariana Venezuela, vigente desde 1999, las cuales imponen el deber de los órganos de seguridad ciudadana de actuar en corresponsabilidad con la sociedad civil organizada, para procurar una mejor seguridad.

En este contexto, si los hechos delictivos perpetrados en una determinada localidad quedan impunes, por falta de adiestramiento de los efectivos policiales, esto va a influir en que aumente los índices delictivos, debido a que los autores de delitos al ver que no han sido atrapados y castigados por sus crímenes anteriores, reinciden en conductas delictivas y de igual manera, otros individuos al percatarse de la impunidad reinante en un sector, ven la posibilidad para empezar a delinquir o para continuar haciéndolo y es por ello que debe conocerse la vinculación existente entre la actuación del funcionario policial y la impunidad a fin de mejorarla para prevenir y disminuir el índice delictivo.

En el transcurso del tiempo han surgido diferentes grupos delictivos que se incrementan cada día y están bien preparados al momento de enfrentarse

a los efectivos policiales. Esto hace pensar que los delincuentes dedican tiempo a estudiar nuevas técnicas delincuenciales, procurando siempre

mejorar el adiestramiento que reciben los efectivos policiales. Es así como se determina que debería mantenerse al día en cuanto a las técnicas desarrolladas por los delincuentes; así como mantenerse a la vanguardia en las estrategias policiales.

Cada vez que al indagar sobre las estadísticas existentes y suministradas por otros cuerpos policiales, se puede ver que aumenta día a día el índice de muertes, donde efectivos policiales han sido víctimas de los delincuentes, trayendo como consecuencia que se tomen medidas drásticas para la creación y desarrollo de nuevas técnicas para el combate de el índice delictivo, por cuanto son muchos los efectivos policiales caídos (heridos y/o muertos) durante el cumplimiento de su deber.

Es por esto que el autor se propuso realizar una investigación exhaustiva con el propósito de descubrir cuáles son las fallas presentes en el sistema de adiestramiento de los efectivos policiales pertenecientes a Metropolitana, específicamente la de la Brigada Motorizada de dicha institución policial, la cuál se encarga de planificar, coordinar, dirigir y ejecutar operaciones de patrullaje motorizado con la finalidad de atacar la delincuencia en todas sus instancias, además de dar respuesta de forma más rápida a cualquier procedimiento que se esté efectuando el área del Distrito Metropolitano de Caracas.

En consecuencia se hizo necesario observar las razones por las cuales los efectivos adscritos, no son sometidos a entrenamientos constantes, a fin de poder determinar si esto es consecuencia de la falta de interés por parte del personal o por parte de sus superiores.

La Policía Metropolitana, quienes brindaron la información necesaria que permitió detectar los aciertos y desaciertos, entre otros, de la referida dependencia policial, para posteriormente, diseñar nuevas estrategias y planes desarrollados que llevan a mejorar los métodos de entrenamiento a los que son sometidos los efectivos policiales de esta unidad.

En ese orden de ideas, la presente monografía esta conformada por un Capítulo I denominado Fundamentación Teórica y el Capítulo II llamado Fundamentación Legal, finalmente se presentan las conclusiones y referencias bibliográficas correspondientes al presente trabajo.

CAPITULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Contexto Institucional

La prevención del delito en el país, requiere la evaluación de diversos factores que inciden en el aumento del índice delictivos que son comunes en diversos sectores geográficos, aunque varían de un lugar a otro en cuanto a sus características; así por ejemplo, el Distrito Metropolitano de Caracas refleja día a día un incremento del índice delictivo mucho mayor al resto del país.

Existen dentro del Distrito Metropolitano de Caracas, lugares de mayor criminalidad que ameritan una atención especial. Esto se debe en algunos casos que los integrantes de su comunidad se muestran poco diligentes a tomar medidas dirigidas a una prevención de la criminalidad, partiendo de la premisa que esta es un área de la Política Criminal que no sólo es responsabilidad del Estado, sino también de todas las organizaciones, asociaciones, instituciones e individuos que integran las comunidades.

Tomando en cuenta lo anterior se considera que la actividad profesional del policía es delicada, riesgosa y difícil, el mismo presta una amplia variedad de servicios, abarcando estos desde la ayuda de un ciudadano a

encontrar una dirección; devolver un niño perdido a sus padres; mediar en conflictos para evitar que una situación se torne violenta, prestar los

primeros auxilios a una persona herida, trasladar a un hospital a una parturienta; colaborar en situaciones de emergencia y calamidad pública, detener a un azote de barrio; encarar a personas portando capuchas, armados infiltrados en una manifestación pacífica; enfrentarse a asaltantes de banco y hasta liberar rehenes retenidos por grupos armados.

La Policía Metropolitana (PM) es un órgano policial venezolano con competencia para cumplir sus funciones dentro del Área Metropolitana de Caracas. Este órgano de seguridad esta adscrito al Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores y Justicia. Según el Departamento de Personal de la Policía Metropolitana, la institución cuenta con aproximadamente 8 mil 500 efectivos activos los cuales, se encuentran distribuidos en Agentes de Patrullas, de Vialidad, Seguridad Integral entre otras funciones.

La Policía Metropolitana tiene Comisarías o Destacamentos ubicados en los distintos Sectores de las Barriadas y Urbanizaciones de la Ciudad Capital. Englobando su jurisdicción los cinco municipios que conforman a Caracas que son Libertador, Chacao, Baruta, Hatillo y Sucre, (Los últimos cuatro municipios pertenecen al Estado Miranda) y patrullan otros sectores del mismo estado centro occidental.

Se debe destacar que la Policía Metropolitana se encuentra marcando pauta en materia de policía preventiva, caracterizada por ser la única en el país en egresar a través del Instituto Universitario de la Policía Metropolitana (IUPM), cuya misión principal es formar, capacitar y especializar integralmente recursos humanos en el área preventiva del campo de las ciencias policiales a través de la docencia, investigación y extensión para

lograr el fortalecimiento de gerencia y liderazgo policial dentro de un modelo de excelencia profesional sustentado en un alto compromiso ético y moral.

Dicha acción contribuirá al éxito en las operaciones de policía preventiva y una eficiente, efectiva y eficaz administración de los recursos asignados, al Técnico Superior Universitario en Policía Preventiva, por lo cual se hace necesario realizar un diagnóstico desde su conglomerado de base, lineamientos que permitan el análisis y estudio de los diferentes procedimientos practicados en la actualidad.

Reseña Histórica de la Dirección Motorizada

La Dirección Motorizada tiene sus raíces en el antiguo Destacamento de Transito Policial el cual se crea por decreto No. 442, de fecha 25 de noviembre de 1970. Estuvo ubicado en la sede Maripérez y luego paso a la Zona #2 (ubicada en Catia), conformado por 25 funcionarios, siendo la primera policía en Venezuela que cumplía por decreto las funciones de la vigilancia vial, levantamiento de infracciones y choques simples, en donde sus funcionarios vestían de uniforme azul, keppy, correa, cordón y polainas blancas pasando por la integración de modelos del equipo rodante BSA, trion, Vespa y Harley Davidson, para ese entonces era la brigada mas querida por la colectividad caraqueña que ya brindaba seguridad.

La Dirección Motorizada tenía dos grupos que trabajaban en los siguientes horarios desde las 06:00 a.m. hasta la 01:00 P.m. y desde la 01:00 p.m. hasta las 07:00 p.m., además donde la fluidez del tránsito vial de los caraqueños lo ameritaba, empezaban a conocer lo que era el crecimiento del auge y congestiónamiento vehicular.

Para 1979, los destacamentos empiezan a ser comandados por sus jefes orgánicos de la PM, dejando las Divisiones a los Generales de la Guardia Nacional, estos oficiales se dieron cuenta, que este era el momento de modernizar sus funcionarios, más la flota vehicular y motorizada, a la par de la creciente Urbe Metropolitana, la cuál tenía la responsabilidad de patrullaje, desde Paracotos hasta Araira y desde Puerto Francés en Higuerote hasta el pueblo de Baruta y sus alrededores, en ese momento el auge delictivo estaba en la vía de descontrol .

Siendo en 1980 cuando llegan nuevos recursos, egresan del C.I.P (Centro de Instrucción Policial), los cursos 75, 76, 77, 78. Y pasan a retiro el 50% de los funcionarios antiguos, y con la unión de la experiencia y la juventud, además de nuevas motos dos y cuatro tiempo de 650 centímetros cúbicos modelos japonesas. Se desincorpora el destacamento de tránsito y comienza la instrucción del Primer curso de Comando Motorizado.

Posteriormente, se adquieren motos maxim 600cc., de alta ejecución, para desplazarse, igualmente RD 350cc, 400cc, en autopistas pero estas motos fueron de tal rendimiento, que se utilizaban para todo terreno sin limitaciones.

Se amplían los cursos en la misma sede. Hasta el punto que hubo varios cursos en los que sus pensum de estudio cubría hasta 30 materias de 6 meses de estudios o más meses de entrenamiento a funcionarios profesionales, entre algunas materias se destacaban: rappel, primeros auxilios, reconocimientos de explosivos, negociación de rehenes, natación, supervivencia en agua, selva, ciudad y mar, rescate en sitios confinados, derechos humanos, redacción de acta profesional, curso sobre custodia de personalidades, curso de orden público, técnicas básicas de patrullero

motorizado, mecánica y mantenimiento de motos XT, tiro básico y defensivo, técnicas de comando, operaciones policiales y cursos básicos de antiterrorismo.

En 1985, se reconoce la operatividad del grupo de Helitáctica Canina y estas unidades a nivel Nacional, de hecho empiezan a solicitar los servicios de entrenamiento de estas unidades a todo el territorio Nacional e Internacional en países como: Panamá, Granada, Colombia y EE. UU., se adquieren las motos modelos XT-350 Japonesa, para entrar en las barriadas.

En 1990, se adquieren unidades todo terreno de mayor cilindrada Motocicletas XT-600, para tener mas campo de acción, para dar respuesta inmediata a la colectividad en los sitios mas troncados. En 1992, por Resolución N° 159, los Ciudadanos Gobernadores del Distrito Federal DR. Antonio Ledezma y Estado Miranda DR. Arnaldo Arocha Vargas, en uso de las atribuciones que le confieren los numerales 11, 12 del artículo 15 de la Ley Orgánica del Distrito Federal, Procedieron a elevar a la Brigada Motorizada a "División Motorizada".

Para 1994, actos políticos surgen y empiezan las contradicciones en cuanto a los Grupos Especiales, y se obliga a reestructurar las operaciones, son eliminados superficialmente los grupos especiales, disminuyendo el entrenamiento al mínimo el Recurso Humano. Para 1995, según Decreto N° 329, emitido de la Gobernación del Distrito Federal, se crea la Brigada Motorizada "ANTONIO JOSÉ DE SUCRE", publicada en Gaceta Oficial N° 35.761 de fecha 27 de julio del año 1995. Dependiente de la División Motorizada.

En 1997, bajo la administración del Gobierno Federal del Dr. Abdón Vivas Terán, es asignada a la División Motorizada un lote de 200 motocicletas de 600cc, Yamaha, equipadas especialmente para el Patrullaje Policial en ciudades grandes como Caracas, según el Departamento de Operaciones de la Dirección Motorizada.

(Fuente: Extraído del Departamento de Personal de la Sede de Cotiza, suministrado por el cabo Segundo 9946 Simón Alexis Paredes Graterol C.I. 13.533.230, de igual manera por el Inspector Omar Díaz quien se encuentra a cargo de los Archivos de la Dirección Motorizada de la Policía Metropolitana).

Misión de la División Motorizada

Planificar, coordinar, dirigir y ejecutar las operaciones de patrullaje motorizado, combatir la delincuencia en todas sus dimensiones, prestar custodia y protección a personalidades y ejercer el control de vigilancia vial en el área jurisdiccional de la Policía Metropolitana, según las directrices de la Sub Dirección General dependencia superior Operativa a través del Director de Operaciones, y actuar como Unidad de apoyo y choque, contra el hampa motorizada para disminuir el auge delictivo y dar respuesta de forma inmediata a cualquier procedimiento en el área del distrito Metropolitano de Caracas.

(Fuente: Extraído del Departamento de Personal de la Sede de Cotiza, suministrado por el cabo Segundo 9946 Simón Alexis Paredes Graterol C.I. 13.533.230, de igual manera por el Inspector Omar Díaz quien se

encuentra a cargo de los Archivos de la Dirección Motorizada de la Policía Metropolitana).

La Realidad Policial

Para comenzar se debe reconocer los diferentes factores que conforman y condicionan la realidad policial. Para lograr este objetivo se debe dar un puntote vista objetivo e imparcial, a continuación se enumera los puntos más resaltantes de la realidad policial:

- Conflictos con la comunidad. Distanciamiento.
- Desempeño exclusivo de tareas operativas. Eliminación de oportunidades.
- Descontrol del accionar de la delincuencia. Desprotección.
- Casos de violaciones a los derechos humanos y de corrupción.
- Inadecuada estructura institucional. Disfuncionamiento.
- Precaria e inadecuada capacitación profesional.
- Pérdida de identidad.
- Influencia política.
- Falta de recursos financieros que atiendan debidamente a los funcionarios policiales en sus necesidades y decoro.

La policía tiene conflictos con su comunidad, desde el preciso instante de su creación, lo cual tiene mucho que ver con los aspectos y características de la misión a cumplir como de la metodología tradicionalmente empleada para llevarla a cabo, aunque existen componentes más fuertes y profundos. Dichos conflictos se traducen en actos de violencia, corrupción, violaciones a los derechos humanos, descontrol de la delincuencia y peor aún su

aislamiento institucional, todo lo cuál se dirige a la desprotección de la ciudadanía.

En general, todas las formaciones policiales, se dedican por mandato de la ley, al mantenimiento del orden público y la seguridad ciudadana, y a la vez a la protección de su comunidad contra el accionar de la delincuencia, de manera tal, que si bien ningún habitante reprocharía de alguna u otra manera todos o algunos de estos máximos criterios, en cambio si lo haría, sobre la forma o manera que tiene la policía de cumplirlos.

Con respecto a sus actividades en procura del orden público y la seguridad ciudadana como razón de Estado para el bien común, fueron históricas y constantemente corrompidas, por los diferentes gobiernos, orientándolas hacia un fuerte control y disciplinamiento social y encubriendo, detrás de la agencia policial, además de un marcado dominio, la realización de intereses ideológicos y político-partidistas.

Efectivamente, sus potencialidades jurídicas y corporativas (humanas y de recursos logísticos y financieros) fueron desgastadamente distraídos para la contención o resolución de conflictos emergentes del campo social, donde la represión social se observó como la respuesta oficial y de primerísima línea, en lugar de destinarlas a la protección de la ciudadanía y el desarrollo comunitario.

En cuanto a su accionar contra la delincuencia, la policía cuenta con una estructura organizativa y funcional rígida, obsoleta y preponderantemente negada hacia todo avance tecnológico, producto de un marco legal inadecuado y tendencioso que la amenaza constantemente, el esquema de

prevención que maneja está basado exclusivamente en la eliminación de oportunidades, preponderando la saturación de objetivos de forma indiscriminada y eventual, así como técnicas precarias de investigación, requiriendo aportes económicos de la comunidad y del personal que allí labora.

La falta de actividades relacionadas a la conformación de una base de datos en la que se incluyan todos los delitos cometidos y por quienes se cometieron, evita que se identifique y se conozcan los causales del mismo, lo cuál ubicada a la policía en desventaja y le impiden el desarrollo de un trabajo efectivo y eficaz en los niveles pertinentes a la prevención. La idea de un programa de prevención es evitar que el delincuente delinca, lo cual requiere de una planificación policial que incluya y permita una colaboración de todos los sectores involucrados, orientada a elaborar un diagnóstico de la actividad delincuencia de la zona en donde se realice el programa.

Ahora bien, ¿qué ocurre cuándo un funcionario policial no se encuentra bien adiestrado y no entiende cuáles son las funciones que debe cumplir? Es allí donde un programa de prevención del delito encuentra su mayor traba, pues una persona que no se encuentra preparada ni física ni mentalmente para ejercer sus funciones, no puede aportar ideas innovadoras para el mejoramiento de la seguridad de la ciudadanía. Es importante destacar que el desarrollo de un programa de adiestramiento va enfocado a elevar el nivel de eficiencia del personal al cuál es aplicado, en ese orden de ideas se debe saber ¿qué es el adiestramiento? y ¿en qué consiste?.

El Adiestramiento

Según Rengel (2000) el adiestramiento “es una actividad permanente y continua orientada a mantener o llevar al trabajador a los niveles de eficiencia requeridos por el cargo actual que ocupe o en su defecto en el futuro” (p.52).

Según Chiavenato (1997) el adiestramiento es “un proceso educativo y de formación a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos” (p.89).

De lo anterior se desprende que el adiestramiento sirve para que el personal de una institución desarrolle un nivel de eficiencia que esté acorde con el cargo que desempeña, representa una de las medidas más importantes para la adecuada utilización de los medios de los que dispone el personal y permite al trabajador mantener un nivel de eficacia acorde a los requerimientos del cargo que ocupa.

El adiestramiento tiene por finalidad lograr los máximos niveles de eficiencia de la institución, adiestrando a los funcionarios en cada una de las áreas en las cuáles se desempeñan, garantizando así el éxito en la implementación de cualquier plan de prevención que pueda aplicarse. Para que el adiestramiento tenga el éxito anhelado se debe realizar de forma continua y permanente, para así mantener motivado al funcionario policial.

El programa de adiestramiento se caracteriza por:

- Desarrollar en el individuo capacidad de análisis.
- Identificar las características de cada individuo para así obtener que alcance de formación se debe aplicar.

- El aprendizaje como sistema de formación profesional.
- Formación de trabajadores calificados.

Detección de Necesidades de Adiestramiento de Personal

Según Rengel (2000) " No en cualquier momento debe hacerse un programa de adiestramiento, es por ello que surge el concepto de detección de necesidades de adiestramiento de personal, para el cuál deben tomarse en cuenta seis aspectos fundamentales:

- ¿Qué es detección de necesidades? Consiste en un estudio planificado, organizado, dirigido y controlado por el departamento de adiestramiento de una empresa, organización o institución.
- ¿Cómo se hace una detección de necesidades? Aplicando una serie de preguntas al personal, a través de un test o cuestionario para detectar fallas en las actividades diarias desarrolladas. Las preguntas deben ser creadas por el supervisor que se encuentre mejor capacitado.
- ¿Cuándo se hace? La persona encargada de la supervisión debe notificar al personal cuando se aplicará el proceso de detección de necesidades.
- ¿Dónde se hace? La entrevista se realiza en un lugar donde no se perturbe la conversación o dialogo entre el trabajador y la persona que la realiza, ésta entrevista se hace dentro de la institución.
- ¿Para qué se hace? Siempre, este proceso busca de forma objetiva, la superación o mejoramiento del trabajador en sus labores y motivarlo a seguir haciendo las cosas cada día mejor.

- ¿Quién lo hace? Un personal del departamento de adiestramiento que se encuentre suficientemente capacitado”. (p.78)

Al determinar que si existe la necesidad de aplicar un plan de adiestramiento dentro de la institución, se procede a estudiar los factores básicos que deben implementarse para aplicar el programa de adiestramiento, este programa permitirá la superación y mejoramiento del funcionario en sus labores diarias y al mismo tiempo lo motiva a hacer las cosas cada día mejor.

Al evaluar el desempeño del funcionario policial se puede determinar si el mismo viene ejecutando sus tareas por debajo de su nivel, además de saber que departamento necesita con más urgencia el programa de adiestramiento. Esto se logra observando a los funcionarios, verificando en donde hay evidencia de trabajo ineficiente, en que departamento recaen más denuncias por falta de atención, donde hay excesivo daño de equipos, entre otras.

La clave para el adiestramiento puede surgir del análisis de una conducta no típica de alguno de los funcionarios o de un grupo. El ausentismo, accidentes laborales, falta de cuidado, entre otras, pueden ser síntomas de condiciones que exigen una acción correctiva que implica adiestramiento, las fallas o defectos que puedan existir dentro de algún departamento afectara a mediano y largo plazo a la institución en su totalidad.

Factores Básicos para Implementar un Programa de Adiestramiento

Ahora bien, para implementar un programa de adiestramiento existen factores que deben ser considerados para que el mismo tenga un resultado acorde a lo esperado, entre esos factores se encuentran:

- Conocer las necesidades de la institución, mediante una auditoria actualizada.
- Establecer políticas y procedimientos consistentes con los objetivos (fines) que se desean lograr.
- Tener un presupuesto que se corresponda con el programa de adiestramiento a seleccionar.
- Proveer las instalaciones y los equipos adecuados para el desarrollo del programa.
- Utilizar la metodología más moderna y que esté acorde con la capacitación que se quiere lograr.
- Seleccionar el personal responsable de la conducción del proceso de adiestramiento.
- Determinar los objetivos específicos del adiestramiento y llevarlo a conocimiento del personal.

Después de verificarse los factores básicos para instalar el programa de adiestramiento, se procede a su ejecución tomando en cuenta que el adiestramiento no es un remedio que va a resolver todos los problemas que se generan en la institución, es indispensable la implementación de un mecanismo de seguimiento que muestre los resultados del adiestramiento y si realmente este ha sido efectivo. Debe entenderse que en toda organización, la Dirección General es la que tiene la responsabilidad de identificar los resultados precisos que deben obtenerse del programa de adiestramiento.

Objetivos del Adiestramiento

Aunque el objetivo principal del adiestramiento es mejorar la eficacia del trabajo realizado por el personal dentro de la empresa u organización, también se logran objetivos secundarios entre los que se destacan:

- Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo a ocupar u ocupado.
- Proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional continuo.
- Cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos.

La organización de un programa de adiestramiento, es de suma importancia porque gracias al mismo se puede obtener la práctica eficiente de la persona que desempeñará un cargo específico, un profesional debe desarrollar conocimientos, procedimientos y actitudes requeridos para ocupar el espacio que le corresponde en la empresa, organización o institución. Durante el desarrollo de un programa de adiestramiento la persona debe estar en la capacidad de generar su propio aprendizaje a través de del aprender, del ser, del pensar, atendiendo los procesos y contenidos, estimulando el pensar con lógica y la creatividad para proceder así a desarrollar respuestas rápidas y dar soluciones efectivas a los problemas.

Tipos de Adiestramiento

Según Chiavenato (1993) El adiestramiento puede ser clasificado según la fuente de su origen, es decir, se reconoce entonces un adiestramiento interno y externo. El primero consiste en el proceso diseñado, programado y ejecutado con la ayuda del personal que labora en la empresa, por otra parte el adiestramiento externo, son los cursos diseñados, programados y dictados por entidades didácticas, que pueden ser públicas o privadas.

Entre los tipos de Adiestramiento se encuentran:

- Adiestramiento por inducción.
- Adiestramiento en aulas.
- Adiestramiento en el trabajo.
- Adiestramiento por rotación de puestos.
- Adiestramiento preliminar.

Sin embargo para Silva (2007) “los tipos de adiestramientos son clasificados de manera general en:

- Adiestramiento por inducción: Es la orientación general, que se le da al empleado para adecuarlo al puesto, al grupo y a la institución. Este tipo de formación tiene por meta crear una actitud favorable del empleado y facilitar su proceso de integración.
- Adiestramiento a través de la experiencia: Consiste en reunir un grupo de personas en base a tareas o áreas similares para intercambiar experiencias, métodos, recursos y otros. En tales espacios se debe establecer un flujo informativo precisando objetivos, expectativas, dinámicas, metodología, aspectos organizativos y el código para el análisis. Este tipo de formación podría ser muy útil, ya que de la

experiencia de los individuos o grupos se enriquece el trabajo y se comparten vivencias muy significativas.

- Adiestramiento en y para la organización: Consiste en desarrollar al máximo el potencial humano de la institución por vía de la implementación de un sistema de educación permanente que abarque las siguientes etapas:
 - * Preparación y actualización para el mejor desempeño del cargo.
 - * Preparación para otros cargos que pudiera ocupar el empleado.
 - * Preparación para el desarrollo general integral.
- Adiestramiento especializado: Habiendo procesado de antemano las necesidades actuales y futuras del personal, se puede ofrecer la oportunidad de formación y entrenamiento en un centro de capacitación, para que el empleado asuma con mayor responsabilidad y eficacia el trabajo que desempeña.
- Adiestramiento especializado: Habiendo procesado de antemano las necesidades actuales y futuras del personal, se puede ofrecer la oportunidad de formación y entrenamiento en un centro de capacitación, para que el empleado asuma con mayor responsabilidad y eficacia el trabajo que desempeña.

El autor define el adiestramiento como un proceso educativo que a corto y mediano plazo, dará como resultado la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los funcionarios policiales durante el desarrollo del mismo, el aprendizaje también será pasado a sus compañeros de trabajo, dándose así una cadena en la que la eficacia debe ser la base. No con esto se puede decir que se va a prevenir el aumento de los índices delictivos ni nada por el estilo, pero se obtendrá como resultado el salvaguardar más vidas de policías.

Lamentablemente en la actualidad pareciera resultar más conveniente dejar que mueran más policías en manos de un hampa que si está organizada, que invertir dinero en el adiestramiento del policía. Para un ejemplo claro, está el continuo adiestramiento de los militares, los cuáles entrenados casi a diario, en cambio al policía lo adiestran una sola vez (durante un año) y el mismo día que se gradúa sale a la calle a enfrentarse a un hampa que tiene años de organización.

Resulta sumamente importante invertir los recursos que sean necesarios para desarrollar un programa de adiestramiento, que permita al funcionario policial no sólo defenderse físicamente (no siempre estará en un enfrentamiento) sino moralmente, es notable que para ser funcionario policial sólo exijan ser mayor de dieciocho años, haber aprobado el bachillerato y ser venezolano. Si se quiere lograr una policía preventiva es mejor optar por admitir personas que tenga criterios propios y que tengan un nivel de educación acorde a su profesión, en Venezuela lastimosamente no se toma en serio al policía". (p.94).

Un policía en Venezuela es formado para reprimir y no para prevenir, pues la mejor manera de evitar la delincuencia no es reprimiéndola es previniéndola, implementando programas de permanente contacto con las personas de menor estrato social (que es donde reside la mayoría de la delincuencia) para fomentar en los más jóvenes valores humanos que le permitan ser mejores personas. El policía debería ser amigo de la comunidad y debería ser admirado por su desempeño tanto profesional como humano, es por ello que debe ponerse el mayor de los empeños en la

búsqueda de recursos para la pronta implementación de un programa de adiestramiento que busque mejorar el desempeño del policía.

Cada policía formado y egresado de los distintos institutos destinados para tal fin, deberían ser los artífices de una mejor calidad de vida tanto para ellos como para la comunidad, pues su capacitación y formación debe estar encaminada a realizar la tarea de prevenir que el país sea consumido por la violencia que cada día más aumenta. Se debe poner un alto a la delincuencia, pues en manos del hampa cada día mueren más policías, con el desarrollo de programas de adiestramiento seguramente se van a obtener resultados positivos que logren mejorar la capacidad de respuesta de los policías a la hora de enfrentar a los delincuentes.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Publicada en Gaceta Oficial N° 5.908 de fecha 19 de febrero del 2009

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, no se expresa sobre el adiestramiento como concepto, sin embargo la misma habla de la educación que puede ser tomada como base del adiestramiento.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en Gaceta Oficial N° 5.908 de fecha 19 de febrero del 2009, en el **Artículo 102**, contempla: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

En otras palabras la Constitución describe la educación como un derecho que tiene toda persona para desarrollar su potencial, si a ver vamos el

adiestramiento es la puesta en práctica de un programa que consiste en

elevar el nivel de eficiencia de una persona para ocupar un cargo dentro de la institución, el Estado debe garantizar la educación como un derecho fundamental de todo ciudadano, pues la misma es la base de todo conocimiento que pueda desarrollar el ser humano.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en Gaceta Oficial N° 5.908 de fecha 19 de febrero del 2009, en su **Artículo 103**, reza: Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

Para el Estado la educación debe ser un servicio público, que busca desarrollar el potencial creativo de toda persona, todo con la finalidad que el ciudadano participe activamente en el proceso de transformación social del país, esto es tomado para el autor uno de los principales medios para desarrollar un programa de adiestramiento a gran escala, en donde participen activamente los funcionarios policiales, para lograr así mejorar su experiencia y lograr aplicarla en su trabajo diario.

Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana Publicada en Gaceta Oficial N° 5.880 de fecha 9 de abril de 2008

Uno de los compromisos más grandes a asumir por la recién creada Policía Nacional, es el adiestramiento de sus funcionarios, a pesar que la mayoría de los integrantes de la misma son personas que provienen de otros cuerpos policiales, eso no garantiza el minimizar los decesos de policías en manos de delincuentes.

La Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional publicada en Gaceta Oficial N° 5.880 de fecha 9 de abril de 2008, contempla en su **Artículo 41**. Son atribuciones del Director o Directora del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana:

1. Instrumentar y ejecutar las políticas dictadas por el Órgano Rector en materia de seguridad ciudadana, y las demás órdenes e instrucciones emanadas de la autoridad competente.
2. Planificar, organizar, dirigir, controlar, coordinar y supervisar las actividades propias del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana.
3. Asesorar al Órgano Rector en materia de seguridad ciudadana, en la adopción de estrategias y medidas que contribuyan a proteger a las personas y a las comunidades.
4. Procurar la coordinación y cooperación con otros cuerpos de policía, a los fines de garantizar la seguridad, la convivencia y la paz social.
5. Promover la formación, adiestramiento y capacitación de los y las integrantes del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana.
6. Asegurar, que el talento humano, los recursos materiales, tecnológicos y financieros del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, sean empleados en actividades propias del Servicio de Policía, de conformidad con las disposiciones legales.
7. Vigilar el cumplimiento de la normativa interna y las leyes que rigen la materia disciplinaria.

8. Velar por el estricto respeto de los derechos humanos y la correcta aplicación de la ley.
9. Promover medidas que favorezcan la incorporación activa del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana al desarrollo nacional.
10. Crear y fortalecer mecanismos institucionales que promuevan y faciliten la participación ciudadana para el mejor desempeño del Servicio de Policía.
11. Articular mecanismos internos y externos de seguimiento y control sobre el Servicio de Policía.
12. Promover los valores de solidaridad y paz social en el ejercicio del Servicio de Policía.
13. Las demás que le asigne el ordenamiento jurídico.

Según la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana, es una de sus atribuciones promover la formación, adiestramiento y capacitación de los funcionarios policías, esto con la finalidad que el funcionario policial esté capacitado para enfrentar cualquier situación y salir airoso. Todos los recursos tanto materiales como humanos deben ir encaminados a lograr un cuerpo policial eficiente, que esté al servicio de la comunidad y que represente una razón de orgullo tanto para el Estado como para el funcionario policial en si

La Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional publicada en Gaceta Oficial N° 5.880 de fecha 9 de abril de 2008, contempla en su **Artículo 58**. Los funcionarios y funcionarias policiales serán formados en la institución académica nacional, con un currículum común básico y con diversificación según las disciplinas y áreas especializadas del servicio. El Órgano Rector en conjunto con el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación superior, determinará el diseño curricular, las políticas y acciones que garanticen la unidad del proceso de formación y el desarrollo profesional permanente, que debe aplicar la institución académica responsable del sistema único de formación policial.

Cabe destacar, según la ley, que cada funcionario policial será formado y

capacitado para desempeñarse en las distintas áreas del servicio policial, es por ello que el adiestramiento cumple una función fundamental en el desarrollo de dichas capacidades, el Ministerio Popular para la Educación Superior debe diseñar un currículo que esté acorde con proceso de formación y perfeccionamiento profesional, de una manera permanente y que permita al funcionario estar al día con los avances en cuanto a seguridad se refiere.

La Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional publicada en Gaceta Oficial N° 5.880 de fecha 9 de abril de 2008, en el **Artículo 59**, contempla: Los funcionarios y funcionarias policiales serán capacitados periódicamente y su nivel de formación continua y actualización serán requisitos para el ascenso y cargo en la carrera policial.

La capacitación profesional de cada funcionario policial debe ser continua, esto con la finalidad de obtener una formación que vaya acorde con la actualidad, el desarrollo profesional de cada funcionario será tomado como requisito para el ascenso y cargo en la carrera policial, y sirve de carta de promoción en cualquier ámbito en el cual el policía quiera presentarse.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Publicada en la Gaceta Oficial N° 37.809 del Año 2003

En Venezuela existe el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) un organismo encargado de incentivar a los jóvenes en el desarrollo de sus capacidades antes de optar por alguna carrera universitaria o por su inserción en el campo laboral, en dicha institución los jóvenes son adiestrados en distintas ocupaciones: educación, administración, cocina,

prevención laboral, entre muchas otras. El INCES es financiado por el aporte de las empresas que tengan más de cinco (5) trabajadores y también de la inversión del Estado, cabe destacar que a pesar que el mismo no preste adiestramiento en materia policial, si lo hace en prevención laboral que puede ser tomada como base en un programa de capacitación enfocado a los funcionarios policiales.

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) Publicada en la Gaceta Oficial N° 37.809 del Año 2003, en su **Artículo 2**, contempla: **El** Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) tiene por objeto formular, coordinar, evaluar, dirigir y ejecutar programas educativos de formación y capacitación integral, adaptados a las exigencias del modelo de desarrollo socioproductivo socialista bolivariano.

Ahora bien si una de las funciones del INCES es ejecutar programas educativos que estén basados en las exigencias de la sociedad actual, ¿por qué no se ha desarrollado un programa de adiestramiento en conjunto con los distintos cuerpos policiales del país en el que se desarrollen las capacidades preventivas de los funcionarios? Es una respuesta que estamos esperando oír muchos de los que hoy en día integramos la policía (sea cual sea el cuerpo policial).

Para lograr dicho objetivo es imprescindible generar una nueva cultura policial, es decir un cambio en las bases que amplíen la mentalidad del funcionario, y en las que el mismo esté receptivo a emplear metodologías diferentes, pues está comprobado que la usada actualmente no está dando los resultados esperados por todos. Esto significa entonces, el compromiso ineludible por parte del Estado de sustentar en lo posible un mejoramiento de la conducta policial, en donde la transparencia sea uno de los pilares de la

transformación que tanto necesita la ciudadanía.

CONCLUSIONES

La impunidad de delitos en el Distrito Metropolitano de Caracas sobre la cual incide la actuación de los funcionarios policiales ante la comisión de delitos es un factor generador de más violencia, por tanto requiere que se aumente el adiestramiento de los efectivos policiales, por cuanto se observa que la mayoría de los efectivos una vez salen de la academia policial no son sometidos con regularidad a cursos de especialización en cuanto a técnicas policiales.

Se considera necesario que los efectivos policiales de todos los departamentos de la Policía Metropolitana, y en general de todos los cuerpos policiales, sean sometidos a cursos constantes de actualización en técnicas policiales, lo cual como se dijo anteriormente, redundará en una mayor eficacia y eficiencia al momento de llevar a cabo los procedimientos policiales.

Dicha formación debe corresponderse con la situación actual, es notable observar que la selección de personas para ser policías no cumplan con los mejores y más altos estándares que debieran exigirse, logrando con eso un funcionario policial que no se encuentre capacitado lo suficiente para enfrentar a la delincuencia que tiene años de ventaja sobre la policía, es por ello que debe recalcarse un cambio en la base de la pirámide para obtener resultados que no sean buenos sino excelentes.

La policía debe estar abierta a un cambio que debe ser implementado para su propio beneficio, pues así no sólo evitamos la muerte un policía sino

la de un padre de familia (porque los funcionarios policiales son seres humanos), un cambio en la filosofía de la policía que se traduzca en una mentalidad y metodología diferentes, serán el gran paso a una disminución significativa de los altos índices de delitos que ocurren en el país. Un policía que día a día sea motivado será un policía que está orgulloso de desempeñar su cargo. Con la implementación de programas de adiestramiento, se puede lograr la integración del policía a la comunidad y a la sociedad.

Para todos los ciudadanos la seguridad constituye uno de los pilares básicos a tomar en cuenta para referirse a la calidad de vida, es por ello que los órganos de seguridad ciudadana deben aportar a la sociedad todos los componentes para que la seguridad se encuentre siempre presente, la organización de los cuerpos de seguridad ciudadana proporcionarán un mejor ordenamiento y control de los índices delictivos, dando como respuesta la eficiencia que tanto necesita la policía.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.908.

Chiavenato, I (1993). **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw-Hill. México.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista. (2003). Publicado en la Gaceta Oficial N° 37.809.

Dessler, G (2001). **Administración de Personal**. Alambra Mexicana. México.

Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana. (2008). Publicado en la Gaceta Oficial N° 5.880.

Policía Metropolitana (1982). **Dos siglos de Investigación Policial**. Caracas. Publicaciones de la Policía Metropolitana.

Rengel, M (2000). **Asistente de Relaciones Industriales**. De la Biblioteca del antiguo INCE. Caracas.

Silva, R. (2007). **Adiestramiento de Personal**. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos42/adiestramiento-de-personal/adiestramiento-de-personal.shtml>.